



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Facultad de Medicina

Unidad de Posgrado

**“Diagnóstico de la cultura organizacional del Hospital
Nacional Hipólito Unanue”**

TESIS

Para optar el Grado Académico de Magíster en Salud Pública

AUTOR

Lucero Milagros LÁRTIGA OCHOA

ASESOR

Dr. Juan MATZUMURA KASANO

Lima, Perú

2012

I. RESUMEN

Objetivo: Determinar el diagnóstico de la cultura organizacional del Hospital Nacional Hipólito Unanue. Durante el período de mayo a julio de 2010.

Material y métodos: El presente trabajo de investigación, es un estudio observacional, descriptivo, con análisis transversal de la información. La recolección de datos, fue mediante una encuesta diseñada para los propósitos del estudio, las cuales fueron previamente validadas mediante juicio de expertos y una prueba piloto antes de su aplicación definitiva. Se trabajó en base a una muestra aleatoria estratificada, de 286 trabajadores de diferentes servicios del hospital.

Resultados: La cultura organizacional del Hospital Hipólito Unanue, es variada; presenta un enfoque paternalista, apático e integrativo. Asimismo, es una cultura con características de una cultura débil y una cultura fuerte. La percepción favorable de los usuarios internos sobre las características esenciales de la cultura organizacional fueron: El trabajo en equipo (97.8%), las relaciones interpersonales (69.2%), la identificación (67.4%), participación en la toma de decisiones (60.7%) y apoyo de la jefatura (52.2%). Siendo, las desfavorables las siguientes: Las capacitaciones (70.5%), la innovación (65.2%), la supervisión (54.9%) y el reconocimiento (50%).

Conclusiones: Es necesario profundizar en el conocimiento sobre el diagnóstico de la Cultura Organizacional, fase importante para el control de la gestión, que permite conocer el estado actual del sistema y para detectar problemas que solucionados logran conexión de las estrategias con los procesos que brindan el servicio a los pacientes.

Palabras claves: Cultura organizacional, percepción, diagnóstico.

ABSTRACT

Objective: To determine the diagnosis of organizational culture Hipólito Unanue National Hospital. During the period May to July 2010.

Material and methods: the present research work, is an observational, descriptive, study with cross-sectional analysis of the information. Data collection, was through a survey, designed for the purposes of the study, which were previously validated through expert judgment and a pilot test before its final implementation. We worked on the basis of a random sample stratified, 286 workers of different hospital services.

Results: the organizational culture of the Hipólito Unanue Hospital is varied, presents a paternalistic, apathetic and integrative approach. It is also a culture with characteristics of a culture weak and a strong culture. Perception favourable internal users on the components of the organizational culture were: team work (97.8%), interpersonal relationships (69.2%), identification (67.4%), participation in decision-making (60.7%) and support from Headquarters (52.2%) Also, the essential characteristics of organizational culture unfavourable were the following: training (70.5%), innovation (65.2%), supervision (54.9%) and recognition (50%).

Conclusions: Is necessary to deepen the knowledge about the diagnosis of organizational culture, important phase for the management control, which allows to know the current state of the system and to detect problems that solved achieve connection strategies with the processes that provide service to patients. .

Key words: organizational culture, perception, diagnosis.